

アスク通信

ニュースレター 第17号

今年開設20周年を迎えます！

謹んで新春のお慶びを申し上げます。2006年9月に前身の「市役所通り法律事務所」を開設してから、おかげさまで本年、節目の20年を迎えることとなりました。

この20年、司法制度改革によって弁護士業界を取り巻く環境は激変しました。開業当初、川崎市内で登録していた弁護士数は約70名でしたが、現在は259名に達しています。このような過密化が進む中、私は「自分たちにしかできない貢献とは何か」を常に問い続けてまいりました。

かつては、「何でもやる」という姿勢で世間の注目を集める刑事事件の報道対応や、日本中に味方がいない状況に置かれた方の支援など、多種多様な事件に無我夢中で向き合いました。そこで得た「弁護士にしかできない経験」は、今も揺るぎない私の血肉となっています。

現在は、その経験を糧に「中小企業の参謀としての人事労務サポート」と「対人関係に悩む土業の皆様への支援」という二つの柱に注力しております。日本の企業の99.7%を占める中小企業が元気でなければ、社会の活力は生まれません。孤独な経営者の軍師となり、働く人々に活力を広げていくことこそが、私たちの存在意義だと考えたからです。

情報発信を通じ、今では多くの方から信頼をいただけるようになりました。次の10年、20年もさらなる高みを目指し邁進してまいります。本年も変わらぬご愛顧を賜りますようお願い申し上げます。

(代表社員弁護士・中小企業診断士 伊藤諭)



2026年労働法制はどう動く？

「働いて、働いて、働いて、働いて、働いてまいります！」そんなことばで締めくくられた(?) 2025年。年が変わり、今年はどう労働法制が動くでしょうか。



2025年1月公表の 「労働基準関係法制研究会報告書」での議論

昨年1月に、厚労省の有識者会議である労働基準関係法制研究会が、報告書を公開しました。そこでは、次の点について検討が加えられています。

1. 労働時間規制と「労働からの解放」の強化

長時間労働の是正だけでなく、労働者が私生活の時間を確保するための新たな規制が議論されています。

①13日超の連続勤務禁止

精神障害の労災認定基準等を踏まえ、36協定がある場合でも「13日を超える連続勤務」を法律で禁止する規定を設けるべきとしています。

②週44時間特例措置撤廃

現在、小売業や飲食業、病院や介護施設などの小規模事業場(10人未満)に認められている法定労働時間が週40時間→週44時間となる特例ですが、すでに約9割近くの企業が週40時間以下で運用している実態もあり、これに合わせて週40時間へ移行する検討が進められます。

〒210-0005 川崎市川崎区東田町5-3ホンマビル4階

弁護士法人 A S K 川崎

所属弁護士 伊藤諭／竹内克己／柴田剛／菊池帆花(神奈川県弁護士会所属)

事務局 3名 岡田／池田／林田



044-230-1725



<https://ask-business-law.com/top/>



③「つながらない権利」のルール化

勤務時間外の連絡が私生活に介入しないよう、どのような連絡が許容され、何を拒否できるか等の社内ルールを労使で検討することを促しています。国には、この話し合いを促進するためのガイドライン策定が求められています。

④勤務間インターバルの規制強化

努力義務である現行制度から、11時間の確保を原則とした義務化や、就業規則への記載事項化など、段階的な実効性向上を視野に入れた検討が必要とされています。

⑤法定休日の特定

労働者との法律関係を明確にするため、あらかじめ法定休日を特定すべきことを法律上に規定することを目指しています。



2. 柔軟な働き方を「支える」制度の見直し

実態にそぐわない事務負担や制限を緩和し、自発的なキャリア形成を支援する内容です。

①副業・兼業の割増賃金通算の廃止

事務負担軽減のため、異なる事業主間での割増賃金支払いに係る労働時間の通算を不要とする制度改正が提案されています（健康確保のための通算は維持）。

②有給休暇の賃金算定

労働者が不利益を受けないよう「通常賃金方式」を原則とする見直しが提案されています。

③フレックスタイム制の改善

出勤日とテレワーク日が混在する場合でも柔軟に運用できるよう、特定の日を固定時間勤務とする「部分フレックス」の導入が検討されています。

④テレワーク時のみなし労働時間制

在宅勤務特有の「中抜け」等に対応するため、実効的な健康確保措置や本人同意を条件とした新たなみなし労働時間制の創設について、継続的な検討が求められています。

3. 労使コミュニケーションの法的基盤の整備

労使協定の形骸化を防ぎ、適正な労働条件設定を行うための措置です。

①「過半数代表者」の適正選出と基盤強化

選出手続の明文化とともに、使用者による情報提供（事業場の労働時間実態など）や便宜供与（社内設備の利用等）を法律上の責務として位置づけるべきとしています。

②複数事業場での一括手続

労使が希望する場合、事業場単位の合意を前提としつつ、複数の事業場で労使協定の締結や労使委員会の開催を一括して行う手続の明確化を提言しています。



4. 適用範囲と判断基準の現代化

①「労働者」性の判断基準

プラットフォームワーカー等の増加を受け、約40年前の判断要素を現在の実態に合わせて見直し、予見可能性を高めるための専門的な研究を要請しています。

②家事使用人への適用

従来適用除外とされていた家事使用人について、一般的な労働者と実態が変わらなくなっていることから、適用除外を廃止し、実態に合わせた制度設計を早期に行うべきとしています。



これらは、通信技術の発達などに伴って、現代の働き方とこれまでの労働基準法が想定していた働き方との乖離が大きくなってきたことから検討が進められ、その結果がまとめられたものです。上に挙げた項目だけを見ても、皆さんの働き方に直接影響がありそうだなという印象があります。

ところが、一転して・・・

上記の報告書の公開後、更なる検討、制度設計などが進められていました。そして、今月から始まる通常国会において法案提出がなされ、2027年施行との想定が言われていました。

ところが、昨年末時点の報道によると、高市政権で新設された日本成長戦略会議の下に、労使の代表を含む「労働市場改革分科会」を設置し、時間外労働の上限規制などを含む「働き方改革」の見直しについて議論することを決めました。そこで上記の論点なども検討されると思われ、上記法案提出は見送られることになりました。

さらに、本稿執筆時点（2026年1月14日）では、通常国会冒頭において衆院解散がなされる見込みとの報道もあり、見通しは更に分かってなくなっています。



●まとめ●

このように、政局に巻き込まれ、現状は正に混乱といった具合であり、続報が気になるところです。続報があり次第、またニュースレターでご報告したいと思います。

（弁護士 柴田 剛）

弁護士法人ASKがやっていること、できること

おかげさまで20周年を迎える私たち弁護士法人A S K。「そういえば、ニュースレターは届くけど、この事務所なにをしているんだろう？ 何が得意なんだろう？」と疑問に思ってもらっちゃう方もいらっしゃるのでは？ 私たちがいまやっていること、できることをご紹介します。「そういうことならA S Kに聞いてみよう」と思っただけだった企業様、ぜひお問い合わせを！

会社が「人」のポテンシャルをうまく引き出し、社員を活かす」ことで成長のサポートをしています！

社員は、会社成長のためのパートナーです。会社が人のポテンシャルをうまく引き出し、「社員を活かす」ことで、社員の力の底上げにもつながり、より業績が伸びる。そうなれば新たな投資も可能になり、社員も新たなチャレンジが可能になる。そんな会社全体がより成長していく好循環を作っていくことを理想としています。

労働法関連の情報発信をしています！

企業法務専用ページで、労働関連の裁判例を毎週水曜日、金曜日に発信しています！ 「え？こんな事例があるの？」といった参考にいただければ幸いです。また労働法関連の記事も今後アップしていきます！

従業員のお悩み解決サポート(EAP)を提供しています！

顧問企業さま向けに、従業員の方のプライベートなご相談（会社内、対会社への相談を除く）に対応することで、従業員の方の悩みを解決し、社業に専念してもらおうというサポートを行っています！ 福利厚生としても大変ご好評で、これを目的に顧問契約を締結していただける企業様もいらっしゃいます。

メールマガジンも発行しています！

毎月第2、第4火曜日のお昼ごろに、メールマガジンを発行しています！ 肩肘張らずにゆるくやっていますので、これを機にぜひご登録ください！



〈メールマガジンQRコード〉

「経営」×「法務」で経営課題を解決するお手伝いをしています！

弁護士法人A S Kの顧問サービスは、企業経営の知識と資格を持つ弁護士が中心となり、経営課題と法的問題をトータルでカバーして、真の課題解決を図っていきます。

社長と伴走しながら「やりたい」を応援して、「組織の強化」、「売上の向上」、「財務体質の改善」につなげて強い企業を作るための参謀となります。

セミナーを定期的で開催しています！

定期的に、中小企業の皆様に役立つテーマでセミナーを開催しています！ 2025年は2月に「競業禁止合意」について、5月に「試用期間」について、10月に「事業承継」についてのセミナーを開催しました！ 今年も2月13日にカスハラ、就活ハラスメントに関するセミナーを実施します！

また、社労士の先生を対象にした勉強会も定期的で開催しています！ 顧問企業さまに対し、従業員の皆様への勉強会なども提供しています！

他にもニーズに合わせてオーダーメイドで！

他にも中小企業のみなさまのニーズに合わせて臨機応変に対応が可能です！ 私たちにとって当然と思っていることでも「こんなことできる？」というお問い合わせが気づきにつながることもあります。ぜひお気軽にお問い合わせください！

（弁護士・中小企業診断士 伊藤諭）



『ASKメンバーの2026年』



遅ればせながら昨年末に「国宝」を観ました。私だけの感想かも知れませんが、「事業承継」を取り巻く復讐の連鎖劇のように見えました。映像の美しさと、「美しい」だけでは語り尽くせない漆黒の闇を見事に描ききった、まさに国宝ものの映画でした！ 主演俳優の不祥事によるお蔵入り、なんていうことにならなくてホントによかった！（弁護士 伊藤 諭）

新年早々、息子の少年野球チーム主催のボーリング大会に親子で参加しました。久しぶりのボーリングで運動不足もあり、息子には勝つことを目標に2ゲームしました。何とか息子に勝ち、トータルで250点を超えたので恥はかかずにすみました。翌日筋肉痛で運動不足を痛感。（弁護士 竹内 克己）

来月に迫ったミラノコルティナ五輪・パラに始まり、WBC、サッカーW杯、アジア大会（今回の開催地は愛知県が中心）など今年は（今年も）、大規模なスポーツイベントが控えています。スポーツ法務にも注力する私としては、それらの試合結果はもちろん、大会運営面などもとても気になります！（弁護士 柴田 剛）

待ちに待った午年。“ウマ”と聞くと“大地を力強く駆ける”イメージがあり、私の好きな干支の一つです。もちろん競馬も大好き。今年はどんなキャストが様々なレースを彩るか今からワクワク楽しみです。私も2026年を全力で駆け抜けます。（弁護士 菊池 帆花）



最近「年賀状じまい」の年賀状が増えて少し寂しい気もしますが、中には別の連絡先が書き添えられていることも。思い切って連絡してみると、懐かしさから話が弾んでまた会うことになったりと、別の楽しみにつながっています（あまりに久しぶりで今からドキドキの人もいますが笑）。（事務局 岡田）

正月明けによく目にする「餅を使ったアレンジレシピ」。昨年その中のひとつを試しに作ってみたところ家族に好評で、年間を通して餅をたくさん食べた一年でした。今年も早速新しいレシピを作っています。今年も餅を食べる機会が増えそうです。（事務局 池田）

今年はニュースレター20号を発行する予定です。第1号から作成に携わっているので感慨深い。そこで、私の2026年は『継続』をテーマに一年頑張っていきます。ニュースレターの継続、健康的に痩せる継続、語学学習の継続・・・何事も飽きずに諦めずに継続が重要です。（事務局 林田）



編集後記

事務所にある胡蝶蘭がもしかしたら3回目の花が咲くかもしれません。まだかわいい芽ですが、花芽らしきものがあります。一般的には3～5月頃に花が咲くそうですが、部屋の温度が適切な温度管理によって冬にも開花させたり、年に複数回咲かせたりすることが可能だそうです。

植物を種や球根から育てるとき、芽が出てきたことだけでも喜びを感じることができます。



芽が出て葉を生やし、茎が伸びて花が咲くという成長過程を水やりをし、肥料を与える、枯れた葉や茎を取り除くなど人が植物に手を差し伸べることで植物がそれに答えてくれることが人に心の潤いを与えてくれているように思います。私は事務所にある胡蝶蘭に水を与えつつ成長を見守ることが小さな楽しみになっています。胡蝶蘭の花言葉は「幸福が飛んでくる」と「純粋な愛」とのことなので、私にとっては花が咲く喜びと成長の楽しみという幸福が胡蝶蘭から飛んできているようです。

（事務員 林田）